os
it.Br.
eg.Off.
ontreal
983(4)
.1

PASSONS À L'ACTION

Secrétariat d'État
Région du Québec

Ce guide a été conçu à partir de la recherche, de l'expérience et de la réflexion de l'auteure Angèle Aubin. Un comité composé de Louise Doucett, Mireille Trudel, Margot Désilets et Lucie Marchessault-Lussier a secondé l'auteure au cours de ce travail. Sylvie Dupont a revisé le texte. Certains documents ont servi de références; vous les retrouverez sur la fiche B.

«Passons à l'action» est une publication du Secrétariat d'État, Programme de promotion de la femme, région du Québec.

Nous souhaitons recevoir vos commentaires et vos suggestions sur l'utilité de ce texte afin d'y apporter les améliorations nécessaires; vous n'avez qu'à communiquer avec l'une ou l'autre des agentes du Programme de promotion de la femme.

(514) 283-6507
1-800-361-7418
1080 Côte du Beaver Hall, suite 2102
Montréal (Québec) H2Z 1S8

Ce document ne représente pas nécessairement la position officielle du Secrétariat d'État et n'engage que l'auteure.

PRÉSENTATION

Vous avec entre les mains un document que vous attendez peut-être depuis longtemps ou dans lequel vous espérez trouver des réponses à vos questions sur les groupes de femmes et sur l'action.

De plus en plus de militantes et de groupes de femmes s'interrogent sur leur action. Cet ouvrage vise à alimenter cette réflexion. Mais la réalité de l'action dans le mouvement des femmes est très complexe et nous avons choisi de nous concentrer sur un point bien précis et très important: la difficulté de passer à l'action ou d'obtenir des résultats satisfaisants dans les actions entreprises.

D'où vient cette double difficulté? L'une des réponses à cette question, c'est que les groupes de femmes manquent d'outils pour l'action. Nous avons voulu répondre à ce besoin précis. L'objectif premier de ce document est donc d'être un instrument pour aider les groupes de femmes à mettre sur pied et à réaliser avec succès des projets d'action communautaire.

Pour y arriver, il faut bien sûr savoir comment procéder et avoir des outils qui nous facilitent la tâche, mais il est aussi important de mieux connaître la réalité de l'action dans le mouvement des femmes.

Vous trouverez donc dans ce document:

1. Un texte de réflexion: les femmes et l'action

C'est un court texte sur l'action dans le mouvement des femmes qui traite à la fois de nos luttes, passées et actuelles, et de nos problèmes et dynamismes propres. Ce survol peut nous permettre de nous faire une idée sur les actions à entreprendre et surtout de faire en sorte que notre groupe se sente moins isolé; il existe beaucoup de groupes et au fond, ils se ressemblent bien plus qu'on le penserait. Cette réflexion est importante parce qu'elle donne le ton à tout le reste du document.

2. Un texte d'information: le processus de l'action

Ce texte porte sur le processus de l'action, sur les différentes étapes qu'elle comporte. À partir d'exemples concrets tirés de la vie quotidienne des femmes, on passe en revue ces différentes étapes, comme elles se présentent dans un groupe. Il est important de bien comprendre chacune pour bien les mener à terme, pour rendre nos actions plus efficaces, pour identifier nos erreurs et en tirer profit et finalement pour apprendre de nos actions, pour qu'elles soient stimulantes et dynamiques.

3. Des instruments de travail: 8 fiches-outils.

Ce sont des instruments de travail qui visent à concrétiser la question «COMMENT FAIRE?»: chaque fiche correspond à une étape de l'action, rappelle brièvement à quel moment elle se situe et ce qu'elle vise, et propose un truc ou un moyen pour la réaliser. Selon le cas, il s'agira soit d'un questionnaire, soit d'une grille.

Il va de soi que vous utiliserez ces fiches selon vos besoins et en fonction de la démarche de votre groupe. Logiquement, on s'en servirait par ordre chronologique, l'une après l'autre, jusqu'à l'aboutissement de l'action. Mais il se peut qu'une étape en particulier pose un problème à votre groupe; vous vous servirez alors de la fiche qui traite de ce point précis.

Pour bien utiliser les fiches, il est indispensable d'avoir lu le texte d'information et même le texte de réflexion. Cela vous donnera une bonne vue d'ensemble et vous permettra de mieux situer votre groupe dans son action.

Un groupe pourra par exemple se servir de la première partie de la fiche comme base de discussion, pour bien préciser et définir l'étape en question, puis mener à terme cette étape dans les délais qu'il se fixe, à l'aide du questionnaire ou de la grille.

Les fiches portent sur:

1. l'analyse de la situation
2. l'objectif
3. la recherche de solutions
4. le choix de la solution
5. l'organisation de l'action
6. l'évaluation de l'action

Deux obstacles majeurs empêchent souvent l'action d'être aussi efficace qu'elle le devrait: un mauvais fonctionnement à l'intérieur du groupe et des réunions qui tournent en rond parce que personne dans le groupe ne sait comment les animer.

Nous avons donc ajouté deux fiches-outils abordant ces problèmes particuliers; elle vous permettront de faire le point sur le fonctionnement du groupe et vous suggéreront des trucs pour animer les réunions. Ce sont les fiches-outils.

7. l'évaluation du groupe

et 8. l'organisation et l'animation d'une réunion.

Finalement, le dernier instrument mis à votre disposition est une fiche bibliographique.

Nous sommes conscientes de n'aborder dans ce document qu'un des aspects de la problématique très large et fort complexe de l'action dans les groupes de femmes. Aussi, en incluant ces références, nous avons pensé à celles qui voudraient aller plus loin.

La fiche de références correspond aux deux grands thèmes de cet ouvrage:

A

POUR CELLES QUI VOUDRAIENT APPROFONDIR LEUR RÉFLEXION SUR L'ACTION ET LES FEMMES, une liste de divers travaux (livres, revues, vidéos) qui pourraient s'avérer intéressants. Votre groupe pourrait peut-être s'en procurer quelques-uns; vous pourrez les lire à tour de rôle et même organiser des rencontres pour en discuter. Avez-vous déjà pensé que la présentation d'un vidéo peut aussi être un excellent moyen de recruter de nouvelles membres?
C'est le genre d'idées que nous avions en tête en préparant cette fiche bibliographique et nous espérons qu'elle atteindra son but.

B

POUR CELLES QUI VEULENT EN SAVOIR PLUS LONG SUR LE PROCESSUS DE L'ACTION ET SUR LES MOYENS D'ÊTRE EFFICACES, des ouvrages faciles à utiliser et une liste des ressources disponibles dans le milieu. N'hésitez pas à vérifier si elles pourraient vous être utiles et à y faire appel. Mais d'abord, prenez le temps de bien définir vos besoins pour être certaines qu'on y réponde bien.

L'utilisation de: passons à l'action

Qu'est-ce qui pourrait amener votre groupe à se servir de ce document?	La lecture du texte 1 pourra vous aider à réfléchir sur les actions possibles, sur le rôle que votre groupe veut jouer.
Ça fait déjà un bout de temps que vous vous réunissez pour discuter et vous avez maintenant le goût de faire quelque chose:	Le texte 2 pourra vous mettre en confiance quant à l'organisation de votre action. En utilisant les fiches, vous arriverez facilement à définir, réaliser, organiser une première action et, en l'évaluant, vous trouverez des suites à y donner.
Votre groupe existe depuis plus longtemps mais le résultat de vos actions reste insatisfaisant et vous cherchez à savoir pourquoi:	Le texte 1 peut vous aider à cerner l'ensemble des difficultés et des insatisfactions dans le mouvement des femmes. Vous saurez alors si vos problèmes sont de cet ordre. Le texte 2 vous permettra peut-être de constater que vos failles se situent au niveau de l'organisation de l'action. La fiche 6, sur l'évaluation de l'action, pourrait vous être très utile pour identifier avec certitude ce qui ne vous satisfait pas dans vos actions. La fiche 7 pourra vous aider à faire le point sur votre groupe et sur son fonctionnement.
Pour celles qui pensent à créer un groupe:	Une bonne réflexion sur le mouvement des femmes est tout indiquée et le texte 1 vous mettra sur la bonne voie. Le texte 2 vous permettra de vous familiariser avec le processus de l'action. Toutes les fiches vous seront d'une aide précieuse pour définir l'action à entreprendre.
Votre groupe suit son cheminement et se questionne sur l'un ou l'autre aspect de son action. Tenons-nous assez compte de notre milieu, du contexte qui nous entoure? Est-ce que nous impliquons suffisamment nos membres? Faisons-nous assez d'information et de publicité autour de nos actions? Etc.	Pour trouver une réponse à vos questions, même précises, il faut parfois voir plus large. La lecture des textes 1 et 2 pourra alimenter votre réflexion, et peut-être vous suggérer des réponses. La fiche 7, sur l'évaluation du groupe, pourrait vous être particulièrement utile.
Une question revient souvent: «Oui, mais comment faire?»	Peut-être qu'une de nos fiches répond précisément à votre question. La lecture du texte sur le processus de l'action (texte 2) pourra vous aider à cerner les étapes de votre action et à voir comment vous pouvez vous y prendre. En jetant un coup d'oeil sur la bibliographie, vous trouverez peut-être des références qui vous aideront à répondre à votre question.

Bref, vous utiliserez ce document un peu comme un livre de recettes qu'on feuillette quand on a envie de cuisiner. Parfois on le consulte simplement pour y trouver une idée, à d'autres moments on suit une recette pour préparer quelque chose de précis et spécial. Parfois on s'y tient à la lettre, parfois on l'accommode à notre manière, en ajoutant des ingrédients, en en laissant tomber d'autres.

Un dernier commentaire: vous avez peut-être l'impression qu'il faut être engagées dans une action de grande envergure, ou avoir beaucoup d'ambition, pour que cela vaille la peine de se référer à un guide. Ce n'est pas le cas. Une action, ça peut être bien des choses: organiser un colloque, réagir à un événement, à une publicité sexiste, faire circuler de l'information pour les femmes de votre coin, monter une garderie, une librairie, une maison d'accueil pour femmes, organiser la projection d'un film ou une conférence. Qu'elle dure un jour, une semaine, un mois ou un an, toute action demande une préparation. Et tout travail de groupe exige, pour donner des résultats, de la profondeur et de la rigueur.

Angèle Aubin

Angèle Aubin
Auteure

LES FEMMES ET L'ACTION

réflexion
Les femmes et l'action

Le mouvement des femmes est de plus en plus présent, de plus en plus connu; on en parle beaucoup. Toutefois, il demeure bien difficile de cerner les multiples facettes de sa réalité. Il est facile de constater le grand nombre de groupes, la multiplication des luttes et des revendications mais on a beacoup plus de mal à percevoir le mouvement dans son ensemble, avec ses acquis et ses perspectives.

S'il est vrai qu'il est actuellement nécessaire pour les femmes d'examiner et de remettre en question leur manière de passer à l'action, il serait cependant faux de prétendre que les groupes de femmes ne savent pas agir; en fait ce serait nier l'histoire du mouvement des femmes d'ici et d'ailleurs.

En effet, l'histoire du mouvement des femmes est celle de ses luttes pour la transformation des conditions de vie et de travail des femmes.

Il a fallu attendre le début du XX° siècle pour que le gouvernement du Canada commence à se demander si oui ou non les femmes étaient des personnes. Pendant ce temps, les Canadiennes menaient la dure lutte pour l'obtention du droit de vote!

De nos jours, pendant que les tribunaux et l'Église déclarent que le foetus est une personne à part entière dès sa conception, des femmes continuent la lutte pour la contraception gratuite, pour des congés de maternité décents, pour des garderies, pour le droit à l'avortement.

Alors que des milliers de femmes travaillent dans l'entreprise familiale (fermes, commerces, etc.) sans salaire et sans avantages sociaux, des femmes collaboratrices de leur mari se mobilisent afin de faire reconnaître leur droit à des compensations équitables pour leur travail.

Pendant que de nombreuses mesures économiques et idéologiques incitent les femmes à rester bien tranquilles dans leurs cuisines, sous prétexte de garder la famille intacte, pendant que la société refuse de reconnaître la valeur économique et sociale du travail ménager, des femmes sortent de leur isolement pour se regrouper et définir elles-mêmes ce qu'elles désirent et dans quelles conditions elles veulent le vivre.

À l'heure où l'industrie de la pornographie nous attaque de toutes parts des femmes se réunissent pour dénoncer toutes les formes de violence qui leur sont faites.

Ainsi, que ce soit par le biais des associations féminines, des centres d'auto-santé, des maisons d'accueil, des groupes autonomes de femmes ou des comités de condition féminine des syndicats, que ce soit par la musique, le théâtre, l'écriture, les arts ou autrement, les femmes revendiquent et leurs revendications touchent toutes les conditions spécifiques de leur oppression et de leur exploitation. Nos organisations diffèrent selon nos analyses, nos actions, notre «membership» et les alliances que nous développons, mais toutes expriment notre volonté de liberté et d'autonomie face à une situation qui ne change pas (ou si peu): «notre» société est faite d'abord et avant tout pour les hommes.

Nous avons été écartées du pouvoir politique, social et économique et nous le sommes toujours. Comment pouvons-nous modifier en profondeur les rapports inégaux et injustes sur lesquels reposent notre société? Comment pouvons-nous imposer des valeurs qui rétabliraient un plus juste équilibre social? Comment pouvons-nous faire reconnaître et respecter pleinement nos droits fondamentaux à tous les niveaux et dans tous les domaines?

Ces questions sont au coeur des débats dans les groupes de femmes et elles nous amènent souvent à constater que nos gains, arrachés si durement par la ténacité de nos luttes, restent bien minimes devant l'ampleur du problème. Un regard sur notre histoire nous force souvent à conclure que trop souvent nos actions nous ont échappé, que notre bonne foi a été utilisée contre nous. On a récupéré notre vocabulaire, sorti nos revendications de leur contexte, retourné contre nous nos exigences de justice: dorénavant, plus d'hommes font la vaisselle, mais au nom de l'égalité on nous oblige, à l'intérieur du mariage, à diviser les dépenses en deux même si nos salaires sont de moitié inférieurs. On s'attendrit maintenant sur la condition masculine en oubliant que c'est la lutte des femmes qui a forcé ces interrogations. On essaie de nous convaincre que les mentalités ont

changé et qu'hommes et femmes ont maintenant des chances égales (études, travail, salaire), alors qu'en réalité les conditions indispensables à cette égalité sont toujours inexistantes et que toutes les statistiques démentent ce prétendu changement.

Fortes des luttes passées et présentes du mouvement des femmes, nous ne pouvons, à l'heure actuelle, que constater l'urgence de nous approprier les moyens d'établir un vrai rapport de force, de contrôler nos actions et de les rendre de plus en plus efficaces afin d'avoir de plus en plus de pouvoir. Autrement, nous n'arriverons jamais à changer en profondeur l'échelle de valeurs sur laquelle se fonde notre société. L'époque est révolue où l'on pouvait nous faire taire en nous concédant gentiment que dans l'ombre de tout grand homme, il y a une femme. Il est temps que nous sortions de l'ombre pour exiger que l'on respecte nos droits. Nous ne devons plus avoir peur de déranger, de bouleverser l'ordre des choses.

Pourtant, même si nous avons agi dans le passé et que nous agissons toujours, l'action est un énorme défi pour les femmes et pour les groupes que nous mettons sur pied.

Toute notre éducation et les immenses pressions sociales exercées sur nous ne nous laissent pas oublier facilement qu'on nous veut d'abord épouses et mères, travaillant gratuitement, par amour, et pour d'autres. La division sexuelle des rôles conduit les femmes à travailler presque exclusivement au sein de la cellule familiale, nous écartant ainsi de la gestion politique, économique et sociale de la collectivité. Il n'est donc pas étonnant que l'engagement et l'action soient des gestes difficiles pour les femmes; nous avons été tenues en marge de la chose publique, nous en connaissons donc mal le fonctionnement et nous sommes démunies lorsque nous voulons y intervenir pour changer nos conditions de vie et de travail.

À ce problème s'ajoute celui de l'ampleur des gestes à poser. L'exploitation, l'oppression des femmes se traduisent dans la vie quotidienne par des situations qu'on s'évertue depuis toujours à nous présenter comme normales. Cela va de la non-reconnaissance du travail ménager au sexisme le

plus grossier dans la publicité, en passant par l'acceptation sociale de la pornographie, de la double journée de travail, des salaires inférieurs, de l'absence de pouvoir politique et économique, du viol et des mauvais traitements, du harcèlement sexuel, etc. Par où commencer? Quelles actions porteront fruits? Le lien entre les actions que nous sommes en mesure de poser et l'ampleur du problème est parfois difficile à établir.

D'autre part, en plus de traîner le poids de leur éducation, les femmes ont à se battre contre toutes les conditions matérielles qui contribuent à nous garder «à notre place», à freiner et à réduire notre engagement. Comment une femme chef de famille, comment une travailleuse aux prises avec la double journée de travail trouveraient-elles le temps et l'énergie de s'engager? Que feront-elles de leurs enfants pendant les réunions? Où trouver les moyens de prendre un taxi quand on n'a ni argent, ni voiture? Si nous n'avons même pas les conditions de l'égalité au niveau des études et du travail, comment pourrions-nous trouver celles qui nous permettraient de militer sans nous épuiser ou sans gruger sur les rares heures libres dont nous disposons? Nous devons exiger ces conditions et rien ne nous facilite la tâche.

«La place des femmes est à la maison, avec les enfants; d'ailleurs, elles ne comprennent rien à l'économie, à la politique et elles sont incapables de s'organiser sans l'aide des hommes.»

Ça fait des siècles qu'on nous répète ces sornettes et finalement nous sommes maintenant les premières à croire que nous ne savions rien faire d'autre que la popote. Pourtant, s'il n'y avait pas cette cloison étanche pour séparer le privé (la famille) et le public (la société), les femmes ne tarderaient pas à démystifier l'organisation sociale et prendraient vite conscience de leurs immenses compétences. Ne sont-elles pas capables d'organiser seules, de A à Z, l'activité pourtant complexe de toute une maisonnée et souvent mener de front l'organisation du travail ménager et celle de leur travail à l'extérieur! Notre manque de confiance en nous-mêmes est soi-

gneusement entretenu par la société et nous paralyse devant les mots à dire, les gestes à poser. Elle nous fait souvent perdre le goût d'oser.

Mais de toutes les difficultés que nous rencontrons face à l'engagement, la plus importante est probablement la profondeur des remises en question qu'il suscite. Décider de s'engager, de faire partie d'un groupe, de poser des questions, c'est d'abord accepter d'admettre et de dire que le sort qui est le nôtre ne nous satisfait pas. Un foyer, un gentil mari, des enfants beaux et intelligents ne suffisent plus à combler les femmes. Quand on vous a formée dans le moule de la soumission, que vous avez le goût de la révolte, quand vous commencez à refuser que l'amour soit seulement synonyme d'oubli de soi et de sacrifice, cela bouleverse tout et d'abord vous-mêmes. Seules les femmes peuvent savoir quelles angoisses elles traversent avant d'en arriver à la décision de passer à l'action pour faire respecter leurs droits. Seules les femmes connaissent toute cette culpabilité pour les soupers qui ne sont pas prêts à temps, pour les enfants qu'on fait garder, pour la maison qu'on néglige, pour le fait même de désirer autre chose. Cette culpabilité n'est jamais le lot des hommes.

Ces grandes remises en question, cette absence de connaissance des mécanismes de la société, ce manque de confiance en soi, cette conscience des autres, de nombreuses femmes les partagent, individuellement et collectivement. Et si ce lot commun peut être un obstacle à l'action du mouvement des femmes, il peut également en faire le dynamisme fondamental.

Privées d'argent et de pouvoir, de tout ce qui a du prix dans la société patriarcale, nous cherchons à revaloriser ce qu'elle dédaigne, ce qui a toujours été notre lot, à commencer par notre propre existence. Une à une, isolées, nous tentons de faire face au grand chambardement de nos consciences individuelles mais les pressions exercées sur nous sont si fortes qu'il nous faut trouver des alliées, d'autres à qui parler et qui comprendront, d'autres avec qui agir et qui nous appuyerons parce qu'elles-mêmes ont besoin d'appui. C'est souvent cette démarche qui est à l'origine des groupes de femmes.

On se regroupe autour de nos vies quotidiennes, de nos problèmes et de nos malaises et on découvre vite qu'on a des points communs, que nos plaintes se répètent et qu'au fond, si différentes soient-elles, nos vies se ressemblent étrangement.

Cette découverte est rassurante; on cesse de se sentir seule responsable de nos difficultés, de nos sentiments d'échec ou d'insatisfaction. Cette démarche nous déculpabilise, bien sûr, mais elle nous donne aussi envie d'aller plus loin, de savoir pourquoi la vie et la société sont ainsi faites, et de vouloir que cela change. Beaucoup de femmes sont amenées par cette réflexion à relever le défi de l'action et à découvrir que cet engagement est satisfaisant, qu'il est source de pouvoir et qu'il nous apprend beaucoup à tous les niveaux. À découvrir aussi que de poser des gestes, en solidarité avec d'autres femmes, donne des résultats et transforme nos vies.

Petit à petit, mais souvent plus vite que nous l'aurions cru, nous découvrons nos capacités et cela nous donne le goût de les exercer.

Individuellement, l'action a permis à beaucoup d'entre nous d'acquérir plus de liberté et d'autonomie; dans l'ensemble du mouvement féministe, l'heure est à la concertation. Il faut rassembler les efforts de tous les groupes, de toutes les femmes, pour que nos actions ne puissent plus être récupérées, pour que nos victoires s'additionnent et qu'enfin nous changions réellement, profondément, l'ordre des choses.

LE PROCESSUS DE L'ACTION

information
le processus de l'action

Nous abordons dans ce chapitre tout le processus rationnel de l'action, c'est-à-dire les différentes étapes qui assurent à une action un maximum de succès. Nous allons décrire chacune de ces étapes du point de vue de celles qui les vivent dans le groupe, comme elles se présentent à elles.

Tout cela peut sembler bien compliqué mais vous constaterez très vite que les femmes, soi-disant irrationnelles, connaissent déjà intuitivement ce processus. Qui d'entre nous n'a jamais organisé une grosse réception?

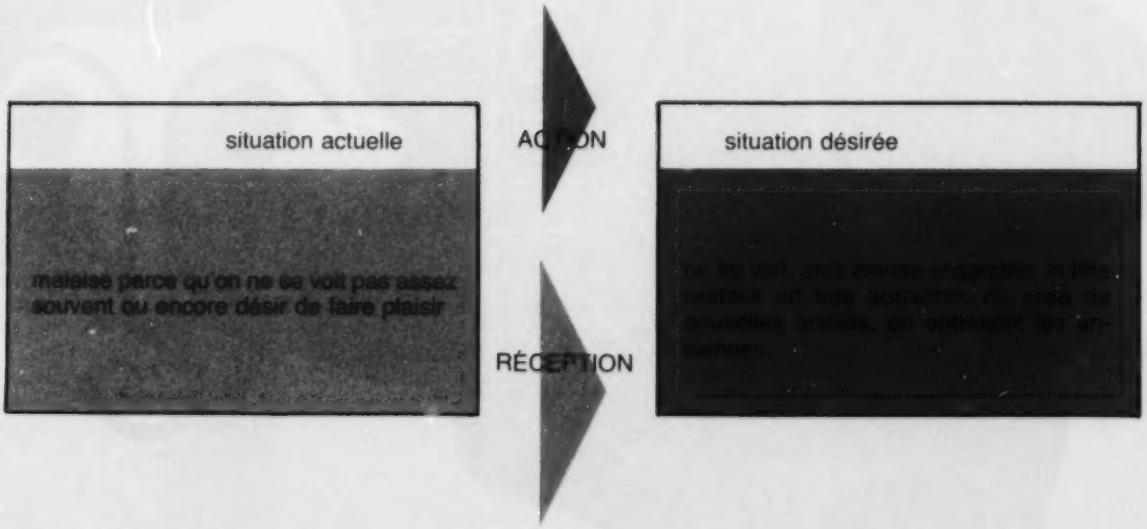
Faire la liste des invité-e-s, prévoir le menu, s'assurer que rien ne manque et que l'atmosphère est agréable, et réaliser tout cela en fonction de nos moyens et de nos énergies, c'est une opération relativement familière à la plupart d'entre nous. Or, l'organisation d'une réception est un exemple parmi d'autres d'action planifiée rationnellement, par étapes.

Organiser dans un groupe une action quelconque n'est pas plus difficile. Simplement nous connaissons moins ce type de travail et surtout nous avons moins confiance en notre compétence lorsqu'il s'agit de l'exercer dans le domaine public plutôt que privé.

Ce qu'on appelle le processus rationnel de l'action, ce sont tout simplement les différentes étapes nécessaires à la réalisation d'un projet. Pour comprendre plus concrètement ces différentes étapes de n'importe quelle action, nous allons donc continuer à les comparer à l'organisation d'une réception.

Toute action est déterminée par une situation précise: elle sert à répondre à un besoin, à réaliser un désir, à corriger ou à faire disparaître un malaise ou encore à changer ce qui ne nous convient pas.

Donc, toute action, qu'il s'agisse de l'organisation d'une réception, d'une réunion publique ou d'une manifestation quelconque, devient nécessaire parce que ce qu'on veut vivre n'existe pas encore et qu'on veut le créer; parce qu'on en a envie ou besoin; ou encore parce que ce que l'on vit n'est pas satisfaisant, en tout ou en partie, que cela nous cause des malaises ou des problèmes, et qu'on veut faire quelque chose pour changer la situation.



le processus de l'action

l'exemple d'une réception

Si l'action se présentait de façon linéaire dans un groupe, les étapes se feraient une à une, dans l'ordre suivant:

Si vous vous attardiez à tout ce qui vous passe par la tête quand vous faites une réception, cela ressemblerait à ceci:

On essayerait d'abord de mieux comprendre la situation, c'est-à-dire le goût qu'on a, le malaise ou le besoin qu'on ressent, le milieu où ça se passe, les personnes que l'on veut rejoindre. Autrement dit, on ferait *l'analyse* de la situation.

J'ai envie de réunir des gens que je n'ai pas vus depuis longtemps ou de fêter un événement important.

Ensuite, on préciserait ce que l'on désire exactement, qu'elles sont nos attentes: on fixerait *nos objectifs*.

Je voudrais qu'on se retrouve ensemble, que ce soit agréable, chaleureux.

Lorsqu'on comprendrait la situation et qu'on saurait où l'on veut en venir, on chercherait les moyens à prendre pour y arriver, on envisagerait plusieurs possibilités. C'est ce qu'on appelle *la recherche de la solution*.

Je pourrais les inviter à un souper, à une sortie de groupe, etc.

Parmi toutes les possibilités envisagées, il faudrait *choisir celle qui convient le mieux*, en fonction de nos possibilités et de nos attentes.

Je veux qu'on puisse se parler, se sentir proches. Une sortie coûterait plus cher. Finalement, je préfère organiser un souper; j'en ai le temps et les moyens.

Il ne resterait ensuite qu'à passer à l'organisation de l'action: où, quand, comment, avec qui aura-t-elle lieu pour que tout se passe comme prévu, etc.

Je fais les invitations, je compose le menu, je m'occupe des achats et de la cuisine et je prévois peut-être des activités pour la soirée.

On arriverait naturellement à *l'exécution de l'action*. Tout ayant été prévu, cette étape ne devrait occuper qu'une faible partie du temps consacré à toute l'opération et normalement les choses devraient bien se passer.

Je reste vigilante et je vois à ce que tout se passe bien.

Tout est fini. Vous repenseriez à la façon dont les choses se sont passées: est-ce que tout a bien marché, est-ce que les participant-es étaient content-es? Est-ce que moi-même je suis satisfaite? Bref, vous feriez *l'évaluation* de votre action.

Les invité-es semblaient heureux-ses; c'est vrai que ça fait du bien de se retrouver. Mais la préparation d'un repas, c'est fatigant quand on est seule. La prochaine fois, je devrais peut-être demander de l'aide.

Et voilà l'action terminée: étape par étape, vous êtes passées au travers de tout le processus. En examinant ces exemples, on constate qu'ils se décomposent en 6 grands moments.

1 l'analyse

La compréhension et l'expression de ce qui vous motive à agir, qu'il s'agisse d'un problème ou d'une situation précise.

2 la précision de l'objectif

C'est-à-dire l'identification des attentes ou des désirs, leurs descriptions en termes clairs et réalistes.

3 la recherche des solutions

La recherche des moyens qui pourraient nous permettre de transformer la situation actuelle pour la rendre plus semblable à celle que l'on souhaite. Quelles actions pourraient être entreprises?

4 le choix de la solution

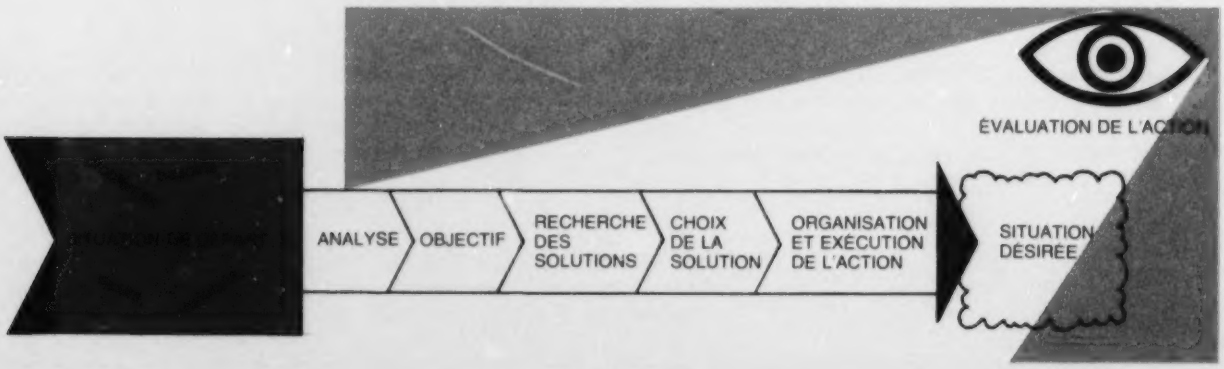
Parmi toutes les hypothèses envisagées, le choix de celle qui correspond le mieux à nos valeurs, nos moyens, nos délais, et qui a le plus de chances de réussite et qui résoud le mieux le problème initial.

5 l'exécution de l'action

L'organisation de l'action que l'on a retenue et sa mise en marche.

6 l'évaluation de l'action

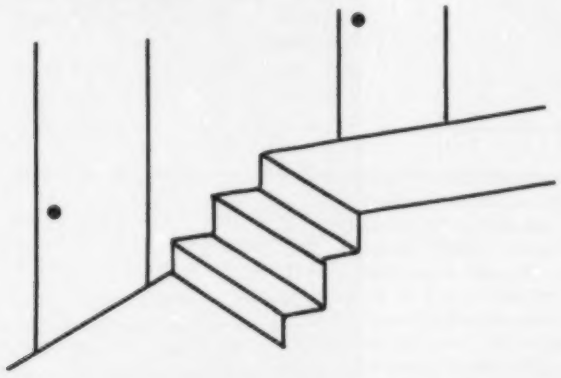
Le retour sur l'ensemble de l'opération pour comparer ses résultats à nos objectifs. Le bilan de la démarche.



Toutefois, dans un groupe ou même en notre for intérieur, le processus de l'action ne se présente pas de façon aussi linéaire et bien ordonnée. L'action elle-même peut varier beaucoup; il peut s'agir d'envoyer une lettre, d'organiser une rencontre, de bâtir un projet, Qu'elle dure une journée ou un an, l'action des femmes, c'est le pas qu'elles font, seules ou en groupe, pour changer un ordre social où elles n'ont pas vraiment de place.

Pour être efficaces, nos actions doivent être bien préparées, bien pensées et s'additionner les unes aux autres. Elles doivent atteindre les objectifs que nous leur fixons mais elles doivent aussi permettre à toutes celles qui y participent d'apprendre et d'en tirer satisfaction et stimulation.

Représentons-nous le processus de l'action comme l'escalier qu'on gravit marche après marche pour arriver là où l'on veut aller.



L'escalier a toujours le même nombre de marches, mais celles qui l'empruntent partent de différents paliers, montent chacune à leur rythme et ne veulent pas toutes aller au même étage. Il en va de même pour l'action. Les étapes sont toujours les mêmes mais les groupes ne partent pas toujours du même endroit et ne vont pas tous à la même vitesse. L'important, c'est d'atteindre les objectifs que nous nous fixons, en tenant compte du vécu du groupe et de l'ampleur de l'action.

Reprenons donc chacune des étapes décrites plus haut, et essayons de voir comment elles peuvent se présenter dans un groupe.

ÉTAPES DU PROCESSUS	COMMENT ELLES PEUVENT SE PRÉSENTER À UN GROUPE	EXEMPLES

étapes du processus	comment elles peuvent se présenter à un groupe	exemples
analyse	Souvent, notre intuition, notre vécu, notre connaissance émotive du milieu sont les déclencheurs de l'action.	On participe à un comité de loisirs mais on y est mal à l'aise, on a l'impression de ne pas y avoir de place, d'être toujours reléguées aux tâches secondaires. Les besoins des femmes n'y sont pas respectés: les horaires ne nous conviennent pas, les activités ne sont pas adaptées à nous.
	Pour organiser une action d'une certaine envergure, ou pour bien comprendre une situation, il faut approfondir notre vision des choses.	Si l'on songe à créer un comité de femmes pour organiser des loisirs adaptés à leurs besoins et leur permettre de prendre la place qui leur revient, il sera important de bien identifier ces besoins, d'évaluer le travail que ce comité aura à faire, de se chercher des appuis et de bien connaître les causes du malaise.
	La faille dans nos actions tient souvent au fait qu'on ne les a pas suffisamment étudiées *avant* de les entreprendre. L'absence d'analyse est également responsable du manque de suivi dans les actions d'un groupe, et du manque de coordination entre le groupe impliqué et les autres groupes de femmes. Par contre, pour une action plus restreinte, plus immédiate, il est parfois inutile et même démobilisant de s'engager dans une analyse en profondeur; il suffit de s'assurer que la situation existe et que notre interprétation de la réalité est juste.	Par contre, si l'on désire simplement écrire une lettre pour manifester notre désaccord avec la situation actuelle, il suffira de connaître cette situation.
objectif	Peu importe l'ampleur de l'action, il faut déterminer avec précision ce qu'on en attend: c'est ce qu'on appelle se fixer *des objectifs*. Une même action peut avoir un ou plusieurs objectifs, qui peuvent être à court et/ou à long terme, mais ils doivent être précis, réalistes et l'on doit pouvoir les évaluer par la suite. Même si cela semble assez évident, il faut préciser *ce qu'on attend de* l'action qui sera entreprise. C'est une lacune très fréquente que la tendance à rester dans le vague quant aux objectifs poursuivis.	Que l'on choisisse d'écrire une lettre ou de créer un comité, il faut préciser ce qu'on en espère: à quoi doit-il servir? Quels sont les délais pour agir? Attendons-nous des résultats à court ou à long terme? On s'apercevra peut-être que ce qu'on souhaite au fond, c'est que les femmes de notre coin s'organisent elles-mêmes des loisirs, avec ou sans l'aide de la municipalité.
recherche des solutions	Il arrive souvent dans les groupes qu'avant même d'avoir analysé la situation, on parle d'action. On formule une plainte, un malaise, un goût et en même temps, on propose des façons d'y remédier. On a malheureusement tendance à sauter trop vite aux conclusions; on se jette dans la première action qui nous vient à l'esprit sans même être certaine qu'elle corresponde à nos attentes.	On a parlé d'une lettre, de la création d'un comité, mais est-ce que ce sont vraiment de bons moyens d'arriver à ce que nous voulons? Comment faire pour regrouper les femmes?

étapes du processus	comment elles peuvent se présenter à un groupe	exemples
	S'arrêter pour faire une analyse, si rapide soit-elle, et clarifier ce que l'on souhaite exactement remet parfois en question l'action que nous avions en tête. On devrait toujours se demander si c'est la meilleure des solutions possibles. L'étape de *la recherche de solutions*, c'est le moment d'être créatrice. Il faut laisser aller son imagination, ne pas se censurer, donner libre cours à toutes les idées «folles». Inventer de nouvelles formes d'action, qui nous soient propres et qui nous ressemblent, c'est déjà bouleverser les valeurs en place.	En prenant les idées de chacune, on peut se retrouver loin des hypothèses de départ: peut-être serait-il préférable d'organiser un colloque, de publier un article dans le journal, de faire l'essai d'un après-midi de loisirs pour les femmes, de créer une librairie, etc.
choix de la solution	Il est donc important de prendre le temps de sortir tout ce qu'on a dans la tête. Ensuite seulement, on redevient «raisonnable» et *on choisit* l'action en tenant compte de nos moyens, du temps dont on dispose, de ce qui correspond le mieux à nos valeurs et à la situation à régler.	Après réflexion, l'hypothèse retenue nous semble la meilleure et nous sommes plus en confiance parce que le fait de choisir nous a permis de préciser ce qui est le plus important pour notre groupe, mais aussi pour chacune de ses membres. Peut-être garderons-nous l'idée d'envoyer une lettre, peut-être déciderons-nous d'organiser une soirée d'information mais l'action que nous ferons finalement profitera des idées de chacune et restera imprégnée de nos rêves.
organisation	Une fois qu'on a décidé de passer à l'action, qu'on a bien réfléchi à ce qu'on veut faire, il faut l'*organiser*. Il s'agit là d'un travail minutieux: il faut identifier toutes les tâches à remplir avant, pendant et après l'action et réfléchir aux moyens pour les accomplir. Il faut laisser le moins de choses possible au hasard, évaluer les ressources à notre disposition, fixer un échéancier, et bien distribuer les tâches entre les membres, sans surcharger personne et en tenant compte des aptitudes et des goûts de chacune.	Si l'on a choisi la solution de la lettre, l'organisation sera simple: Qu'est-ce qu'on dit? Qui l'écrit? Qui signe? Quand et à qui l'envoie-t-on? Quelles suites prévoyons-nous? Voilà les principaux éléments à passer en revue. Si l'on a décidé d'organiser une soirée d'échanges sur les femmes et les loisirs, les détails à régler seront plus nombreux comme les tâches à distribuer. Il faudra aussi se donner les moyens de voir à ce qu'elles soient réalisées. Qui sera invité? Comment se feront ces invitations? Où? Quand? Qu'est-ce qui se passera exactement? Qui s'occupe de chacune des tâches? Etc.
exécution	C'est le grand moment: si tout a été bien organisé, tout se déroulera bien; chacune s'occupant de la tâche qui lui a été confiée. L'*exécution* est vraiment propre à chaque action et à celles qui l'organisent.	On écrit la lettre et on l'envoie. On attend ensuite les réactions. La soirée approche: les invitations ont été lancées, le local réservé, le déroulement prévu dans ses détails. La veille, Alice s'est assurée que tout avait été fait. Celles qui ont des tâches à accomplir ce soir-là arrivent à l'avance et revoient avec Germaine les derniers préparatifs. Cette dernière est responsable du déroulement de la soirée; elle devra s'assurer que tout se passe bien.

étapes du processus	comment elles peuvent se présenter à un groupe	exemples
évaluation	On a souvent l'impression qu'une fois que l'action a eu lieu, tout est terminé et qu'on peut passer à autre chose. On oublie l'*évaluation* qui permet pourtant de mieux comprendre les résultats, de mesurer les gains et de planifier les suites. En prenant le temps de bien examiner les résultats, on peut parfois les interpréter différemment. Ainsi des résultats très décevants à première vue peuvent s'avérer moins négatifs lorsqu'on découvre d'autres aspects. Le contraire arrive aussi; enthousiastes sur le coup, on s'aperçoit ensuite que la réussite était illusoire. L'étape de l'évaluation est très importante: elle permet de bien comprendre les résultats de l'opération, satisfaisants ou non. Elle permet aussi de tirer parti de nos erreurs et de ne plus les recommencer, d'apprendre par nos actions, d'approfondir peu à peu notre analyse et de faire des liens entre nos actions et entre notre groupe et d'autres groupes de femmes. L'évaluation peut se diviser en deux phases. La première est celle de la spontanéité, où chacune dit ce qui l'a frappée, où les émotions ont libre cours. La deuxième est celle où, pour bien tirer parti des émotions et de l'expérience, on compare de façon plus systématique les résultats obtenus aux objectifs de départ.	Sur le coup, en recevant la réponse à notre lettre, nous étions contentes parce qu'on semblait avoir bien accueilli nos remarques. Mais par la suite, en revenant sur nos objectifs, nous nous sommes aperçues que ce n'étaient que des formules de politesse et que nous n'avions pas obtenu ce que nous voulions. Par contre, cette action nous a permis de mieux nous connaître et nous a donné confiance en nous. Il n'y a pas eu beaucoup de monde à la soirée d'information et nous avions négligé quelques détails dans l'organisation. Au début nous étions déçues mais par la suite nous avons constaté que notre action avait eu un impact sur la municipalité, que les femmes présentes étaient prêtes à s'engager, etc.

Maintenant, le processus de l'action est plus clair et en l'examinant, on se rend compte qu'inconsciemment, c'est toujours cette démarche que l'on adopte en s'engageant dans une action, qu'elle soit individuelle ou collective. Connaître ce processus est surtout utile au niveau du contrôle de nos actions. En effet, faire cette démarche consciemment permet de mieux maîtriser le déroulement de notre travail, de voir toutes les facettes et toute l'ampleur de nos actions, d'être capables d'évaluer lucidement leur impact et de tirer parti des erreurs commises pour ne plus les répéter. Connaître ce processus est donc rassurant et même enrichissant puisque toute connaissance est valorisante.

Toutefois, bien connaître le processus d'une action ne permet pas toujours de répondre à la question bien pratique «COMMENT FAIRE?» C'est pourquoi nous avons voulu vous fournir des pistes, des débuts de réponses dans ce sens par le biais de fiches-outils qui suggèrent une (ou des) démarche possible pour mener à bien chaque étape dans un groupe.

Chacune des fiches reprend brièvement la définition de l'étape et situe le moment où elle aura lieu. De plus, on y trouvera une proposition de démarche, des suggestions de fonctionnement pour franchir cette étape ainsi que quelques consignes précises.

Le mode d'emploi des fiches est très simple: ce sont des outils à utiliser en cas de besoin. En utilisant les questionnaires ou les grilles, le groupe devrait pouvoir réaliser le travail entrepris avec un minimum d'efforts et de temps, compte tenu de l'ampleur de l'action. Il est important que l'ensemble des membres impliquées comprennent les étapes du travail à accomplir et connaissent la fiche, qu'il s'agisse d'une grille ou d'un questionnaire.

fiche bibliographie

8 l'organisation d'une réunion

7 l'évaluation du groupe

6 l'évaluation

5 l'organisation de l'action

4 le choix de la solution (de l'action)

3 la recherche des solutions

2 les objectifs

1 l'analyse de la situation

qu'est-ce que l'analyse?

Il s'agit de partir des malaises, des goûts, des besoins, des plaintes exprimées par les membres du groupe, d'identifier la situation dont ils sont symptômatiques, d'essayer de comprendre ses causes et ses différentes facettes.

quand fait-on l'analyse?

Avant de mettre en branle une action, comme première étape.

OU

Au moment où notre intuition, nos émotions nous indiquent que quelque chose ne tourne pas rond et qu'on veut savoir de quoi il s'agit précisément (conflit de personnalité, d'intérêts, ou encore action qui n'aboutit pas).

OU

Quand on évalue nos actions et qu'il nous apparaît nécessaire de mieux comprendre ce qui se passe dans notre milieu

OU

Quand on en sent le besoin.

comment fait-on l'analyse?

L'analyse peut se faire en une ou en plusieurs rencontres selon l'ampleur qu'on veut lui donner ou la profondeur des divergences entre les membres.

Le questionnaire qui suit peut être un bon moyen de faire en groupe l'analyse d'une situation. Il propose *trois degrés* de réflexion, comme si l'on prenait d'abord une photo, puis qu'on la faisait agrandir dans un format de 5×7, puis encore une fois dans un format de 8×11. Les questions 1, 2 et 3 permettent d'obtenir un premier portrait de la situation, les questions de 4 à 8 d'élargir une première fois notre vision et les dernières questions visent à nous donner une image plus précise encore. On peut en rester à la première étape ou aller plus loin, selon nos besoins.

Pour faciliter la tâche du groupe, on devrait confier à quelqu'une la responsabilité de diriger ou d'animer la ou les réunions d'analyse, pour que toutes les femmes aient l'occasion de s'exprimer, pour que les échanges soient intéressants et que les réunions soient efficaces. (Pour plus d'informations sur l'animation, voir la fiche 8)

1 l'analyse de la situation

qu'est-ce que l'analyse?

Il s'agit de partir des malaises, des goûts, des besoins, des plaintes exprimées par les membres du groupe, d'identifier la situation dont ils sont symptômatiques, d'essayer de comprendre ses causes et ses différentes facettes.

quand fait-on l'analyse?

Avant de mettre en branle une action, comme première étape.

OU

Au moment où notre intuition, nos émotions nous indiquent que quelque chose ne tourne pas rond et qu'on veut savoir de quoi il s'agit précisément (conflit de personnalité, d'intérêts, ou encore action qui n'aboutit pas).

OU

Quand on évalue nos actions et qu'il nous apparaît nécessaire de mieux comprendre ce qui se passe dans notre milieu

OU

Quand on en sent le besoin.

comment fait-on l'analyse?

L'analyse peut se faire en une ou en plusieurs rencontres selon l'ampleur qu'on veut lui donner ou la profondeur des divergences entre les membres.

Le questionnaire qui suit peut être un bon moyen de faire en groupe l'analyse d'une situation. Il propose *trois degrés* de réflexion, comme si l'on prenait d'abord une photo, puis qu'on la faisait agrandir dans un format de 5×7, puis encore une fois dans un format de 8×11. Les questions 1, 2 et 3 permettent d'obtenir un premier portrait de la situation, les questions de 4 à 8 d'élargir une première fois notre vision et les dernières questions visent à nous donner une image plus précise encore. On peut en rester à la première étape ou aller plus loin, selon nos besoins.

Pour faciliter la tâche du groupe, on devrait confier à quelqu'une la responsabilité de diriger ou d'animer la ou les réunions d'analyse, pour que toutes les femmes aient l'occasion de s'exprimer, pour que les échanges soient intéressants et que les réunions soient efficaces. (Pour plus d'informations sur l'animation, voir la fiche 8)

questionnaire pour faciliter l'analyse

En premier lieu, les membres identifient leurs malaises, leurs insatisfactions, leurs besoins, leurs doléances. Qu'est-ce qui ne va pas comme elles désirent?

1. À quelle situation se rattachent nos plaintes, nos malaises, nos besoins, etc?	Si l'on identifie plus d'une situation on les analysera séparément et on cherchera plus tard ce qui les relie.
2. a) Quelles sont les conséquences de cette situation? b) Lesquelles de ces conséquences NOUS touchent particulièrement?	
3. Quelle est la source de cette situation, sa cause?	
4. En dehors de nous, qui souffre de cette situation? Qui a intérêt à ce qu'elle change?	Permet d'identifier des allié-e-s potentielle-s ou encore de nouvelles membres.
5. Actuellement, qui en bénéficie?	Permet d'identifier qui l'on affronte, qui on risque de déranger.
6. Qui exerce du pouvoir dans cette situation?	Permet de savoir à qui s'adresser.
7. Y a-t-il d'autres groupes ou personnes qui tentent ou ont tenté d'agir sur cette situation? Dans quel sens? Avec quels résultats?	
8. Quelles sont les victimes de cette situation? Quelles sont leurs valeurs, leur rôle social, etc.	Permet de mieux connaître ceux et celles qui en souffrent . . .
9. Qui sont ceux qui en bénéficient? (valeurs, rôle social, etc.) Comment pourraient-ils nous nuire ou s'opposer à notre projet?	. . . ou qui en bénéficient.
10. S'il y a eu dans le passé des actions entreprises pour changer cette situation, comment s'expliquent leurs résultats?	Peut nous amener à contacter les gens et à profiter de leurs expériences.
11. Y a-t-il d'autres situations semblables dans notre milieu ou ailleurs? Y a-t-il quelqu'un d'autre qui essaie de changer cette situation en ce moment? Qui?	Permet d'identifier les enjeux, de faire des liens entre différentes situations. Permet d'identifier des allié-e-s.

S'il est important de ne pas se lancer dans une action sans analyse, il faut aussi savoir laisser des questions en suspens et passer à l'action avant d'être démoralisées ou découragées. A mesure que le groupe agit, il approfondit son analyse.

2 les objectifs

que signifie se fixer des objectifs?

L'objectif est l'énoncé du résultat auquel on aspire, dans un délai déterminé. Pour fixer son objectif, le groupe doit partir des attentes et du résultat désiré pour les préciser en termes mesurables, c'est-à-dire en termes de nombres concrets, de personnes ou de situations visées et finalement de délais. La formulation de l'objectif doit être simple et claire. Les objectifs doivent être réalistes. Si l'on a procédé au préalable à une analyse de la situation, notre meilleure connaissance des enjeux et des possibilités nous aidera à trouver des objectifs précis. Les buts généraux du groupe se reflèteront sur l'objectif qui les précisera. Par exemple, le groupe a des buts très larges: lutter contre l'exploitation des femmes. L'objectif de l'action, lui, sera beaucoup plus précis: faire disparaître telle publicité sexiste du journal local.

quand fixe-t-on les objectifs?

Chaque action, chaque activité doit avoir un objectif clair et précis dès le départ, c'est-à-dire avant même que le groupe s'engage dans une action.

comment fixer nos objectifs?

C'est une démarche qui part des attentes, des émotions, de l'expérience de chacune des membres du groupe pour arriver à formuler un résultat précis que l'on souhaite au terme de l'action.

En s'arrêtant sur chacun des points de la grille, le groupe arrivera à préciser ses attentes, les désirs de ses membres, leurs aspirations et à cerner à quel niveau ils se situent. (Touchent-ils les membres, le groupe, le milieu?)

démarche

À partir de ce qui ne nous satisfait pas dans la situation présente, préciser à quelle situation nous voulons en venir et pour qui nous entreprenons notre action.

1. Est-ce pour les membres du groupe?

_____

Quelle est la situation désirée?

_____

notes

L'analyse (fiche 1) nous aura permis de clarifier cette question. Si l'on a sauté cette étape, il faudra commencer par identifier ces insatisfactions.

Nos objectifs peuvent être tournés vers les femmes du groupe:

les rendre capables de .....
les informer sur .....
obtenir pour elles .....

2. Est-ce pour le groupe?

Quelle est la situation désirée?

3. Est-ce pour notre milieu?

Quelle est la situation désirée?

4. Qui sera touché?

5. Quand désirons-nous que ces changements soient réalisés?

DONC, NOTRE OBJECTIF EST:

Nos objectifs peuvent se situer au niveau du groupe:
- recruter des membres .....
- se faire connaître .....
- fonctionner mieux .....

On peut identifier ici plusieurs étapes: penser à des objectifs à court, moyen et long terme.

Exemple: 1) Que les femmes du quartier aient accès gratuitement et facilement à des lectures féministes d'ici 6 mois.

ou encore 2) Le recrutement de 10 nouvelles membres d'ici 1 mois.

IL NE FAUT PAS OUBLIER que l'objectif doit nous permettre d'établir des critères d'évaluation; on devra pouvoir mesurer nos résultats. Des objectifs du genre «sensibilisation» ou «prise de conscience» sont très difficilement mesurables. L'objectif devrait donc répondre aux questions QUOI? QUI? COMBIEN? QUAND?. Si l'objectif est de faire disparaître une publicité sexiste dans le journal, il faudra le préciser: faire disparaître *telle publicité en particulier*, dans le journal *local*, d'ici *deux mois*. L'objectif pourrait être, dans un autre cas, de faire nommer *2 femmes* au comité des loisirs d'ici *six mois*.

On peut avoir un objectif de plus grande envergure, à condition de le diviser en plusieurs objectifs qui s'enchaînent les uns aux autres pour nous amener à la réalisation de notre grand objectif.

3 la recherche des solutions

qu'est-ce que la recherche des solutions:

Il s'agit de voir comment, par quels moyens, par quelles actions, on arrivera à l'objectif qu'on s'est fixé, d'envisager le plus grand nombre de solutions possibles, de se permettre d'être créatrices. Cette étape est très souvent escamotée dans les groupes: on s'accroche à une ou deux idées sans se donner le temps de chercher davantage et ce sont donc presque toujours les mêmes actions qui reviennent. Pour sortir des sentiers battus et inventer du neuf, il faut prendre le temps de rêver, de laisser aller notre imagination.

quand fait-on cette recherche:

C'est l'étape qui suit la détermination des objectifs, quand on vient tout juste de parler de nos attentes, de se dire combien ce serait agréable si . . .

comment fait-on la recherche des solutions:

En fait c'est très simple comme opération: spontanément, chacune des membres impliquées exprimera ce qui lui vient en tête (c'est plus simple si on a fait d'abord l'analyse). On rêve à haute voix comme si l'on était riches, capables de tout, et que les barrières n'existaient pas. On sort tout ce qu'on a envie de faire et quelqu'une prend les notes.

On ne critique pas, on ne discute pas tout de suite.

Le plus souvent, la difficulté c'est d'être créatrices, d'inventer du nouveau, qui nous ressemble. Pour s'aider, on peut d'abord lire des choses sur le sujet ou contacter d'autres groupes ou personnes.

4 le choix de la solution (de l'action)

qu'est-ce que le choix de la solution?

Il s'agit de revenir sur toutes les idées exprimées au moment de la recherche de solutions (fiche 3) et de soumettre chacune d'entre elles à ces trois questions: Est-ce qu'elle règle notre problème de façon satisfaisante? Est-elle réaliste en fonction de nos ressources humaines et financières et de nos énergies? Correspond-elle à nos valeurs?

comment faire le choix collectivement?

On peut adopter les démarches suggérées plus bas, démarches qui ne sont que des applications systématiques d'un processus que nous connaissons intuitivement.

Il est important de procéder avec rigueur pour permettre à toutes les membres de se situer et de partager le choix final: une femme du groupe animera donc la réunion avec une certaine fermeté. Il faut que chacune puisse s'exprimer mais la discussion doit être bien encadrée. On peut procéder de deux façons:

1. Prendre toutes les solutions à tour de rôle et vérifier si elles sont réalistes, si elles règlent bien notre problème, et si elles vont dans le sens des valeurs du groupe. Les solutions qui répondent à ces trois critères seront retenues et on choisira parmi elles celle qui nous semble la meilleure.
2. On peut aussi prendre la liste des solutions et se demander lesquelles règlent notre problème, lesquelles sont réalistes et lesquelles correspondent à nos valeurs. On reprendra ensuite ces listes et on retiendra les solutions qui se retrouvent sur les trois. Il ne restera qu'à en choisir une.

N.B.
Si plusieurs solutions répondent aux trois critères, le choix pourra se faire à partir des questions suivantes: Quelle est la plus facile à réaliser? La plus proche de nos valeurs? Celle qui nous emballe le plus? etc. Vous tiendrez compte des priorités du groupe et le choix final se fera par consensus, en débattant jusqu'à ce qu'on s'entende, ou encore par vote majoritaire. Il faut envisager sérieusement toutes les possibilités de départ; les résultats sont souvent imprévisibles et ce travail apporte un grand dynamisme au groupe et à son action.

Liste des solutions (actions) possibles

1. _____ 4. _____
2. _____ 5. _____
3. _____ 6. _____

Lesquelles règlent vraiment la situation?	Lesquelles sont réalistes en fonction de nos moyens, énergies, délais, etc.?	Lesquelles sont souhaitables, c.à.d. correspondent aux valeurs du groupe?
1. _____	1. _____	1. _____
2. _____	2. _____	2. _____
3. _____	3. _____	3. _____
4. _____	4. _____	4. _____
5. _____	5. _____	5. _____
6. _____	6. _____	6. _____

Lesquelles remplissent les trois (3) critères?	Quelle est la meilleure solution, pour nous?
1. _____	_____
2. _____	_____
3. _____	_____

5 l'organisation de l'action

qu'est-ce que l'organisation de l'action?

C'est l'opération qui consiste à étudier en détail le déroulement de l'action (avant, pendant, après) et à définir les tâches qui devront être accomplies, ce qu'elles impliquent, qui s'en chargera, quand et avec quels moyens. On fait l'inventaire des ressources nécessaires et on met au point nos moyens de contrôle, c'est-à-dire nos trucs pour s'assurer que tout sera fait au moment prévu. Le plus souvent, ces trucs consistent à nommer une personne responsable du déroulement de l'opération et, si besoin, de chacune des sous activités, ou encore à prévoir des réunions spéciales pour faire le point. On peut aussi afficher dans le local du groupe un tableau de tâches où chacune inscrit là où elle en est rendue. Il est important de prévoir une forme de contrôle pour éviter de constater à la dernière minute qu'on a négligé une tâche importante.

quand fait-on l'organisation de l'action?

Après le choix de la solution, et en fonction de nos délais, on entreprendra plus ou moins rapidement cette étape.

comment organiser l'action?

Il faut essayer de n'oublier aucune tâche et de bien évaluer les délais. Compte tenu des aptitudes et des goûts de chacune, il faut impliquer le plus de femmes possible (ce qui évite que certaines soient surchargées et permet à plusieurs de s'engager plus concrètement dans le groupe). Il est évident que plus il y a de membres impliquées, plus il est nécessaire d'avoir de bons moyens de contrôler l'exécution des tâches. Aussi, plus l'action a d'envergure, mieux il faut prévoir son déroulement.

On peut utiliser la grille des tâches et même la reproduire sous forme d'un grand tableau affiché dans le local. En suivant bien nos consignes d'utilisation, vous serez en mesure de l'adapter à vos besoins.

quelques consignes sur l'utilisation de la grille

Toutes les questions s'appliquent à chacune des tâches. On prend par exemple la tâche 1 et on se demande ce qu'elle implique (on la définit en détails), qui en sera chargée, avec quels moyens, quand, quels sont les ressources nécessaires à son accomplissement et les moyens de contrôle pour vérifier son exécution.

Il peut être important, dans une action d'envergure comme dans une action plus simple, d'aller chercher des appuis pour donner plus de poids à nos actions. C'est une tâche à prévoir et à organiser. Qui peut nous appuyer? Quelle forme prendra cet appui ? (lettres, pétitions, télégrammes, participation, etc.) Qui sera chargée de contacter ces personnes ou ces groupes? Quand? Comment?

Une autre tâche à prévoir, c'est la publication de l'action. Faire connaître notre travail, c'est un moyen de lui donner plus d'importance. On peut utiliser les médias qui sont à notre portée pour diffuser de l'information sur nos objectifs. Un petit article, une participation à une émission de radio ou de télévision, une conférence de presse sont d'excellents moyens de se faire connaître et même qui sait, de recruter de nouvelles membres.

les tâches

Il faut que les tâches soient le plus précises possible, peu importe l'envergure de l'action. Par exemple, rédiger, écrire et poster une lettre seront trois tâches distinctes.

Après l'action, les tâches qui subsistent peuvent être de retourner les clés de la salle, de rédiger un compte-rendu, de rencontrer quelqu'un, etc. Il est important de les prévoir pour éviter que nos actions finissent en queue de poisson.

le contenu

Le contenu de la tâche, ce sera par exemple de déterminer de quel local on aura besoin, de définir ce qu'il y aura dans notre lettre ou dans l'article de journal, autrement dit de préciser en quoi consistera au juste cette tâche.

qui s'en chargera?

Il s'agit de désigner une responsable. En tenant compte des goûts et des capacités de chacune, on essayera d'impliquer le plus de membres possible sans trop morceler les tâches. C'est un bon moyen de stimuler l'intérêt.

comment? par quel moyen?

Les moyens peuvent être plus ou moins élaborés:
— par quel moyen se fera la réservation du local? (un téléphone?)
— par quel moyen se fera le recrutement de personnes pour nous aider?
Lorsque l'action est très simple (une lettre, par exemple) cette question est parfois superflue.

quand?

Il peut s'agir de se fixer une date précise ou un délai. Par exemple, l'action se passera le 20 février ou d'ici 3 semaines.

les ressources

Il peut s'agir d'argent, de personnes, de matériel. Si le groupe possède déjà ces ressources, on le précise. S'il faut les chercher ailleurs indiquez qui, quand et où.

le contrôle

Il s'agit de définir comment on s'assurera de l'accomplissement de la tâche. C'est très important, surtout pour une action d'envergure. Et cela permettra de se réajuster en cours de route, si nécessaire.

organisation de l'action

quelle action entreprenons-nous? _____

_____

Tâches à faire	Ce qu'elle implique	Qui la fera	Comment, par quels moyens	Quand	Quelles ressources sont nécessaires:	où les trouver / qui s'en charge / quand	Contrôle de la tâche
Avant: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.							
Pendant: 1. 2. 3. 4. 5.							
Après 1. 2. 3. 4. 5. 6.							

6 l'évaluation

qu'est-ce que l'évaluation?

C'est le retour sur tout ce qu'on a fait, le moment où l'on fait le point, où l'on compare nos résultats avec notre objectif, nos attentes. L'évaluation nous permet de mieux comprendre nos erreurs et nos acquis et d'en tirer parti. Elle assure la continuité entre nos actions. facilite les décisions à venir et permet de dégager des perspectives d'avenir plus claires. L'évaluation est fondamentale pour approfondir nos analyses. Elle est absolument nécessaire pour qu'un groupe progresse dans ses actions et dans son fonctionnement, tout en stimulant leur démarche personnelle face au groupe et leur implication dans les actions à venir.

quand fait-on l'évaluation?

Après chaque action, si minime soit-elle. Dans une action d'envergure, on pourra prévoir des évaluations à différentes étapes. Ce seront de bons moyens de contrôle.

comment fait-on l'évaluation?

L'évaluation reprend les objectifs de départ et vérifie jusqu'à quel point ils ont été atteints. Elle reprendra également chaque étape du processus pour revenir sur ce qui s'est passé. L'évaluation peut aussi permettre à toutes celles qui ont été impliquées de mesurer leur satisfaction et leurs acquis.

Pour faire l'*évaluation de l'action*, on utilisera la *grille A*, qui nous amènera à refaire tout le cheminement du groupe dans le processus de l'action et donc à en tirer des leçons à plusieurs niveaux.

La grille B, elle, s'intéresse *aux individues dans l'action*. En combinant les deux types d'évaluation, (grille A et B), on permet au groupe d'obtenir des actions et un fonctionnement efficaces. Cette démarche peut être très valorisante pour les membres et donner le goût d'entreprendre d'autres actions.

évaluation (grille A)

objectif visé: _____

a-t-il été atteint? _____

En totalité _____ En partie: _____

Décrire le résultat obtenu: _____

*Mesurer le degré d'atteinte de l'objectif à partir des critères d'évaluation contenus dans la formulation de l'objectif.

1. exécution

Cohérence entre les moyens (activités) et l'objectif _____

Les ressources inventoriées étaient-elles réellement disponibles? _____

Les contraintes avaient-elles été mesurées avec exactitude? _____

Les tâches étaient-elles bien identifiées? _____

2. recherche de solution

La phase de créativité était-elle suffisante? _____

Avons-nous entrevu toutes les ressources possibles? _____

La critique des solutions a-t-elle été rigoureuse? _____

Le choix a-t-il été bien fait? _____

3. analyse de la situation

L'analyse a-t-elle réellement porté sur des faits? _____

A-t-on cerné de façon correcte:

les causes? _____

les conséquences? _____

Avions-nous cerné toutes les facettes de la situation? _____

exécution	recherche de solution	analyse de la situation
Les tâches étaient-elles bien partagées entre les membres? _____ _____ Les membres ont-elles pris leurs responsabilités? _____ _____ Les délais étaient-ils réalistes? _____ _____ _____ Les moyens de contrôle ont-ils été efficaces? _____ _____	La solution réglait-elle vraiment le problème? _____ _____ Était-elle vraiment réalisable? _____ _____	Notre connaissance de la réalité était-elle vivante, réelle ou théorique? _____ _____

- À chaque question, on peut ajouter la question «Pourquoi?»
- L'évaluation nous révèlera une nouvelle situation à analyser.
- On peut se limiter à des questions sur l'objectif: A-t-il été atteint? Pourquoi?
- Que les objectifs aient été atteints ou non, il est important de vérifier la satisfaction de celles qui ont été impliquées dans l'action. Ont-elles appris des choses? Ces questions peuvent être encourageantes pour le groupe et pour chacune!

évaluation (grille B)

Chaque membre remplira seule la grille,
puis on en discutera ensemble

Suis-je satisfaite de la façon dont nous avons fait:

	un peu	beaucoup	assez	pas du tout
L'élaboration de l'objectif				
La recherche de solutions (action)				
Le choix de l'action				
L'organisation de l'action				
Le déroulement de l'action				
• le partage des tâches				
• l'exécution des tâches				
• la participation				
L'évaluation de l'action				

Ai-je réussi à exprimer mes malaises, mes désirs?

Pourquoi? _____

Les discussions dans le groupe ont-elles été intéressantes?

Pourquoi? _____

Puis-je identifier des choses que j'ai apprises

Sur le milieu _____

Sur le groupe _____

Sur l'action _____

Sur mon fonctionnement dans un groupe _____

Autres _____

7 l'évaluation du groupe

pourquoi faire l'évaluation du groupe?

Il arrive que des membres soient mal à l'aise dans le groupe, qu'elles aient l'impression que les actions, le travail ne débouchent pas à cause d'un problème ou d'un mauvais fonctionnement. Faire l'évaluation du groupe permettra d'identifier exactement ce qui ne va pas.

L'évaluation du groupe peut également être utile quand on ressent le besoin de réfléchir sur sa nature ou son fonctionnement.

quand faire l'évaluation du groupe?

Cette réflexion se fera donc au besoin. Mais si l'on prend le temps de bien faire cette évaluation, et qu'on opère les modifications nécessaires, une évaluation annuelle pourra suffire.

comment faire l'évaluation du groupe?

Il est important que toutes les membres soient présentes et puissent s'exprimer. Le questionnaire que nous vous proposons est un bon instrument pour étudier tous les aspects du groupe. En répondant à ces questions, on identifiera les situations qui posent des problèmes ou qu'il faut améliorer pour l'ensemble du groupe.

On peut demander aux membres de remplir individuellement le questionnaire et mettre ensuite les réponses en commun.

On pourra utiliser la fiche 1, qui porte sur l'analyse, pour approfondir notre compréhension de la (ou des) situation qui crée des problèmes au groupe.

questionnaire

buts

- Depuis quand notre groupe existe-t-il?
- Par qui a-t-il été créé?
- Est-ce toujours pour cette raison qu'il existe?
- Si NON, pourquoi ses objectifs ont-ils changé?
  quel est son but actuel?
  le groupe est-il encore en évolution?

actions

- Quelles sont les principales actions réalisées?
- Comment ont-elles été organisées?
- Étaient-elles bien réussies? Pourquoi?

fonctionnement

- Y a-t-il des structures dans notre groupe? Lesquelles?
  (c.a.d. comité, collectif)
- Comment sont prises les décisions?
- Est-il facile de participer à notre groupe? Pourquoi?

membres

- Les membres sont-elles à l'aise dans notre groupe?
- Pourquoi?
- Qu'est-ce qui a motivé les départs de celles qui nous ont quittées?

objectifs et utilité de la fiche:

Bien organiser les réunions du groupe est primordial pour garder l'intérêt des membres et faciliter leur participation. C'est par des réunions, entre autres, que l'on réalise l'ensemble du processus de l'action. Si ces réunions sont difficiles, un groupe, même bien outillé, aura des difficultés à réussir ses actions.

Pour assurer le bon fonctionnement d'une réunion, il faut qu'une personne en soit responsable, en fasse l'animation. Il peut s'agir de la présidente ou d'une autre personne. À l'occasion, on peut demander l'aide d'une personne extérieure au groupe, par exemple, pour un débat particulièrement difficile, où l'émotivité risque de jouer beaucoup. Dans plusieurs groupes, cette tâche est assumée à tour de rôle, ce qui peut être très dynamique et engageant pour les membres. Parfois, on préfère la confier à une personne précise du groupe, peu importe son titre.

L'important est que la personne responsable du déroulement d'une réunion connaisse bien son rôle et sache comment le remplir.

Le texte qui suit précise ce rôle et donne quelques trucs pour que les réunions soient agréables et efficaces.

le déroulement de la réunion, dans un petit groupe

C'est le rôle de l'animatrice de voir à ce que l'ordre du jour soit respecté et que la réunion se déroule bien, en fonction des objectifs fixés: ses principales tâches seront:

a) de préciser le ou les objectifs de la rencontre

b) d'expliquer l'ordre du jour

c) de rappeler les objectifs de chaque débat, d'expliquer ou de faire expliquer bien clairement le sujet à discuter et les décisions à prendre, par exemple,

d) de faire clarifier les interventions ou les informations une fois l'objectif du débat bien identifié; les personnes qui ont de l'information sur le sujet en font part aux autres. L'animatrice doit voir à ce que tout le monde comprenne bien, soit en posant des questions, en reformulant, ou en demandant à une participante de le faire. Il en va de même quand les participantes interviennent et que leurs opinions, suggestions, etc., ne sont pas très claires pour le groupe; l'animatrice posera les questions. Elle veillera à ce que la discussion porte sur des faits et non sur des rumeurs.

e) de faire des synthèses; pendant le débat l'animatrice classe les idées qui sont émises en les regroupant.

quand la discussion tourne en rond, qu'on se répète, qu'on se sent prêtes à prendre une décision ou que le temps nous presse, l'animatrice fera une synthèse au groupe, vérifiera si on a toutes les informations nécessaires et si le groupe est prêt à prendre sa décision.

c'est par ses synthèses que l'animatrice permettra au groupe de se faire une *image collective* de ce qui est discuté.

f) d'aider à prendre la décision; avant que le groupe décide, l'animatrice rappellera l'objectif poursuivi, les principales informations reçues, les différentes hypothèses soulevées et aidera le groupe à trancher en se basant sur les trois questions suivantes:

- qu'est-ce qui correspond le mieux à nos visées, à nos orientations?
- qu'est-ce qui règle le mieux notre problème?
- qu'est-ce qui est le plus réaliste en fonction de nos ressources et délais?

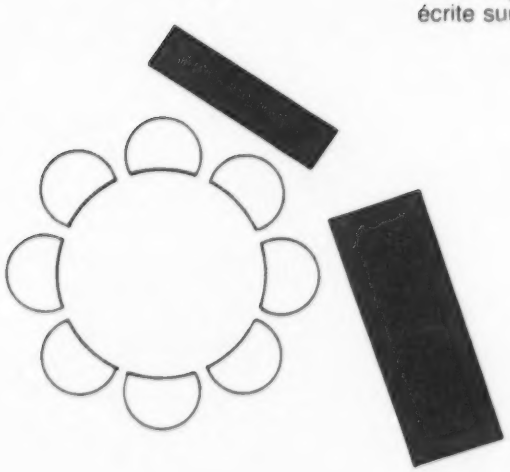
g) de voir au bon déroulement de la réunion et au respect de l'horaire pendant la discussion: le rôle de l'animatrice est très important car en plus de voir à ce que l'information soit claire et les décisions bien prises, c'est sur elle que repose le bon déroulement de la réunion. Il faut respecter les femmes présentes, les aider à s'exprimer, leur faire bien comprendre le travail à faire pendant la réunion et rappeler que c'est là le rôle de l'animatrice.

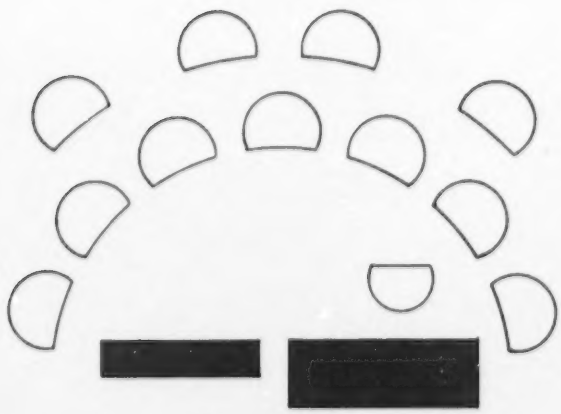
- si une personne *intervient en dehors du sujet,* l'animatrice lui rappellera que la discussion porte sur autre chose. Elle pourra aussi lui indiquer le moment où son intervention sera pertinente plus tard dans la soirée ou lors d'une autre réunion.
- quand *tout le monde parle en même temps,* c'est à l'animatrice de rappeler qu'on ne peut pas prendre une décision collective si on ne s'écoute pas. Elle demandera aux femmes de lever la main avant de parler et distribuera les droits de parole.
- quand deux *femmes parlent ensemble et ne suivent pas la réunion,* l'animatrice les rappellera à l'ordre; demandera leur opinion sur le sujet discuté.
- quand seulement *deux ou trois* femmes sont les seules à parler, l'animatrice proposera un tour de table à partir d'une question concrète pour avoir l'opinion de tout le monde.
- quand *une personne ne parle jamais,* l'animatrice lui demandera si elle est d'accord avec ce qui se dit et l'aidera à formuler ce qu'elle pense, en la questionnant et en lui rappelant, mais sans trop insister, que toutes les idées sont importantes pour le groupe.
- quand *une personne est perturbée par des problèmes personnels* et n'arrive pas à les oublier, on lui offrira, si elle le désire et si le groupe est d'accord, de dire ce qui la tracasse pour obtenir réconfort et entraide. Ensuite on reprendra le fil de la rencontre par une synthèse et s'il y a lieu, une revision de l'échéancier.

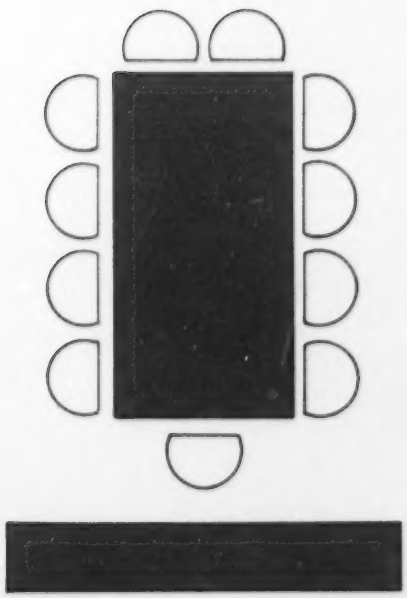
le local — atmosphère et outils

L'animatrice arrivera un peu plus tôt et verra à ce que le local soit agréable pour travailler. Peu importe le type de local, il y a toujours moyen de créer une atmosphère agréable en suivant ces quelques règles:

- travailler autour d'une table est toujours plus agréable (pour étaler les papiers, écrire, sentir qu'on forme un groupe)
- si on n'a pas de table, on se placera en rond ou en demi-cercle pour que tout le monde puisse se voir
- on placera un tableau bien en vue ou, s'il n'y en a pas, on affichera de grandes feuilles pour écrire l'ordre du jour, les principales décisions du groupe ou résumer une discussion difficile.
- l'animatrice s'assurera qu'elle voit tout le monde
- ne pas hésiter à utiliser soit un tableau, soit une feuille au mur, soit un autre moyen pour visualiser le plus possible les débats. Voir une question écrite sur un tableau facilite le débat et évite qu'on s'en écarte trop.







fiche bibliographie

A.

Sur la condition des femmes, pour approfondir la réflexion sur le mouvement des femmes.

livres

Belotti, Elena Gianini. *Du côté des petites filles.* Paris, Éditions des Femmes, 1974 261 p.

L'oppression des femmes, d'où vient-elle? À propos de l'éducation des petites filles et de la différence entre les sexes.

---

*Jean, Michèle. *Québécoises du 20e siècle.* Montréal, Édition du Jour, 1974. 303 p.

Ce livre traite du cheminement de la problématique féminine et de l'évolution de la condition féminine au Québec de 1900 à nos jours.

Lavigne, Marie et Pinard, Yolande. *Les femmes dans la société québécoise.* Éditions Boréal Express, 1977. 214 p.

Ce livre dresse un premier bilan du mouvement des femmes et du travail féminin.

Leclerc, Annie. *Parole de femmes.* Paris, Édition Grasset, 1974. 196 p.

Un livre qui dévoile, décrit, dégèle, développe et nous redonne les dons qui sont à nous, en nous, et que l'homme a dévalorisés.

French, Marylin. *Toilettes pour femmes.* Paris, Édition Laffont, 1978. 450 p.

Ce livre est la somme de plusieurs vies de femmes. Il étale la violence de ce qui nous reste sur le coeur, dans la grisaille des routines, avec la guerre des sexes qui se poursuit sans répit, ni pitié.

---

*Centre de formation populaire, *Le mouvement des femmes au Québec.* Publié par le Centre de formation populaire (CFP), 1981. 100 p. (1750 St-Denis, Montréal, Qué. H2X 3K6 (514) 842-2548. $4.50.

Des débuts de la colonie à maintenant, les différents courants qui ont influencé la condition des femmes et la façon dont le mouvement a réagi.

---

*Conseil du Statut de la femme, *Pour les québécoises, égalité et indépendance.* Éditeur officiel du Québec, 1978. 335 p. existe aussi en condensé de 40 p.

Conseil du Statut de la femme, *Chiffres en main.* Éditeur officiel du Québec, 1981.

Ces deux ouvrages dévoilent les statistiques sur la condition des femmes et les perspectives de l'égalité des femmes dans la société québécoise, et fait ressortir les caractéristiques de la vie des femmes d'ici.

Secrétariat d'État, *Catalogue de références de la femme.*

Liste de documents imprimés et audio-visuels produits par et pour les femmes canadiennes. 1982. 64 pages, bilingue.

---

*Les documents marqués d'un * ont servi de références pour le texte sur les femmes et l'action.

La plupart de ces livres sont disponibles en librairie ou à l'adresse indiquée.

---

note:
La bibliographie qui suit n'est pas complète. Nous avons voulu y indiquer quelques ressources qui peuvent servir de point de départ, quelques titres de livres pour orienter les premières recherches, des brochures et des vidéos sur des thèmes particuliers. Notre critère pour le choix de ces ouvrages était qu'ils soient faciles à comprendre, accessibles.

Nous avons indiqué les noms et les adresses de certaines ressources que vous trouverez dans tous les milieux et où l'on vous informera sur ce qui existe dans chaque région. Ce sont des services à la population dont il ne faut pas hésiter à se servir.

publications — brochures

Les publications du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

66 rue Slater, 18e étage, C.P. 1541, succ. B
Ottawa, Ontario K1P 5R5

Le CCCSF a publié des brochures abordant différents aspects de la vie des femmes. On peut s'en procurer la liste à l'adresse mentionnée ci-haut.

Centre de documentation, Conseil du Statut de la Femme.

700 boul. St-Cyrille est, 16e étage
Québec, Québec G1R 5G9

On peut trouver au centre de documentation du C.S.F. différentes brochures ainsi que des documents et références utiles.

Les Services d'éducation des adultes (S.E.A.) et les C.L.S.C. ont parfois des centres de documentation ouverts aux groupes et où l'on peut trouver des références utiles. De même certains S.E.A. offrent des programmes dont l'objectif est d'aider les femmes dans leur cheminement.

Il suffit de contacter le C.L.S.C. ou le S.E.A. de votre région et de demander des informations.

---

videos

Les titres présentés ici sont disponibles à:

Video-femmes:
10 rue McMahon. ch. 3875
Québec, Québec G1R 3S1
Tél.: (418) 692-3090

G.I.V.
Groupe Intervention Vidéo
1308, rue Gilford
Montréal H2J 1R5
(514) 524-3259

Réseau Vidéelles
R.R. no 1, Rang 8
St-Adrien de Ham
J0A 1C0
(819) 828-3260

A notre santé 30 min. / ½ po. / n/b / France 1977

«Connaître son corps pour mieux l'habiter et le contrôler». Ce principe a donné naissance aux Centres de santé pour femmes. Tourné lors de la rencontre internationale des Centres de Santé à Rome, ce film nous fait participer à leur échange d'expériences, de connaissances sur les pratiques d'auto-santé individuelle et/ou collective.
Distribution: G.I.V., Vidéo-Femmes.

Chaperons rouges 43 min. / ½ po. / n/b / 1979

Ce vidéo dit et montre comment le viol et toute autre forme d'agression sont vécus émotivement par les femmes et comment ces différentes manifestations de violence contribuent à les opprimer. Ce film nous montre aussi la révolte des femmes qui en ont assez de leur rôle de victime. Hélène Doyle, Hélène Bourgault, Vidéo-Femmes.
Distribution: Vidéo-Femmes, G.I.V.

Chez-nous: les femmes de la Côte-Nord 20 min. / ½ po. / n/b / 1979
prod. La femme et le film

Ce film raconte l'expérience de la mise sur pied de la Maison des femmes de Hauterive. Maison des femmes de la Côte-Nord, 24 rue Mance, Baie Comeau, G4Z 1M7 (418) 296-4749

Femme collaboratrice de son mari 30 min. / ½ po. / n/b / 1978
prod.: TVC 4, St-Jérôme

Rencontre avec Yvette Moreau de l'A.F.E.A.S. qui explique la position et les recherches de l'A.F.E.A.S. sur ce sujet. On y raconte aussi des expériences d'association d'affaires mari-femme, qui réussissent bien.

Femmes de rêve 20 min. / ½ po. / n/b / 1979

Comment la publicité fabrique une femme irréelle: des petites filles modèles aux femmes-objets. Un fable qui a toutes les apparences de la réalité . . .
Louise Gendron, G.I.V.

Femme et sa santé mentale (La) 30 min. / ½ po. / n/b / 1978
prod.: TVC 4, St-Jérôme

Un vidéo rassurant où la responsabilité et l'autonomie des femmes face au système psychiatrique sont mises en évidence.
Suzanne Arbique, Vidéo-Femmes.

Où est Anne? 50 min. / ½ po. / n/b / 1978
prod.: CECM

L'histoire d'une femme qui travaille à l'extérieur du foyer. Ce vidéo aborde le thème de la répartition des rôles entre conjoints. Service d'éducation des adultes, attention de madame J. Blais, 3700 est, rue Rachel, Montréal, Qué. H1X 1Y6 (514) 598-6739

Pis pas rien que du côté des garderies 30 min. / ½ po. / n/b / 1977
prod.: ciné-vidéobec

On voulait faire un vidéo sur les garderies et pourtant la moitié du document parle de l'émancipation des femmes! Parce que la lutte pour les garderies ne peut être dissociée de la lutte des femmes pour leur libération.
Michel Crête, Michel Lambert, Josette Tremblay.
Distribution: Vidéo-femmes.

Piquez sur la ligne pointillée 13 min. / ½ po. / n/b / 1976
Copie disponible au G.I.V. et aux Films du Crépuscule

Tourné dans une manufacture de vêtements, ce film est un instrument de travail, ou du moins un déclencheur, pour les femmes et les groupes de femmes qui veulent mener une réflexion sur les rapports entre la sexualité et le travail.
France Renaud. Distribution: G.I.V. et Vidéo-Femmes.

Tout ce qui sort de l'ordinaire . . . j'aime ça le faire 45 min. / ½ po. / 1979

Vidéo sur le travail non traditionnel des femmes, c'est-à-dire des femmes qui exercent des métiers que la société considère comme des «jobs d'hommes». Ces femmes contribuent à la recherche de solutions collectives susceptibles de changer la vie des femmes.
prod.: Action Travail des Femmes et Vidéelles. Distribution: Vidéelles,

---

D'un 8 mars à l'autre: Édition 79-80 30 min. / ½ po. / 1980
Production et distribution: Vidéo-Femmes.

Vidéo-reportage sur les événements concernant la condition féminine.

Histoires des luttes féministes au Québec 40 min. / ½ po. / 1980
prod.: Hélène Roy, Louise Giguère, Vidéo-Femmes. Distribution: Vidéo-Femmes et G.I.V.

Michèle Jean, historienne très impliquée dans l'évolution du mouvement féministe québécois relate les principales étapes de l'histoire de la libération des femmes au Québec. Les luttes, les obstacles, les acquis.

fiche bibliographie

B.

Sur l'action, son processus, ses étapes des moyens, des techniques.

documents

note:
On retrouvera ici quelques références qui pourraient compléter notre guide en ce qui a trait aux moyens d'être plus efficaces dans l'action. Il s'agit de documents, de petits ouvrages très simples à comprendre et à utiliser. Bien entendu, il existe une foule d'autres ouvrages sur l'action, mais nous avons choisi ceux-ci à cause de leur complémentarité avec le guide et de leur style assez semblable. On peut se procurer ces documents en communiquant avec l'organisme qui les a rédigés.

Centre de formation populaire, *Le fonctionnement de nos organisations.* 1979, 56 p. (CFP 1750 St-Denis, Montréal (514) 842-2548 $1.75).

Petit document abordant les différentes facettes d'une organisation populaire; la structure, l'action, les réunions, le secrétariat et les finances. Ce document contient un certain nombre de suggestions qui peuvent être adaptées à chaque groupe.

Ministère des Loisirs, Chasse et Pêche, *Votre corporation sans but lucratif.* Éditeur officiel du Québec, 1978 (Gérard Arsenault)

Ce petit texte contient des informations sur les différents statuts juridiques des associations, leurs effets, et comment procéder.

ICEA, *Du budget et de la comptabilité.* 1977, 73 p. (Nicolle Forget & Ghislaine Arcand) (560 est, Ste-Catherine, suite 800, Montréal) 842-2766

Les finances dans les groupes ou associations: ce qu'il faut faire pour budgeter, la tenue de livre, les obligations légales. Facile à comprendre, ce texte est très utile pour faciliter la tâche à une trésorière (épuisé: on peut le photocopier sur place $7.50.)

Conseil du Statut de la Femme, *Les femmes et les médias.* 1980. (Nicole Geoffroy) (Centre de documentation du CSF, ou Consult-Action, 1255 Carré-Philippe, suite 708, Montréal, H3B 3G1) Relais-Femmes, suite 701 de la même adresse.

Conférences de presse, articles de journaux, etc . . . Ce document est un petit guide pour aider les groupes de femmes sur tout ce qui concerne la diffusion et l'information.

Association des Centres de bénévolat du Québec, 197, rue Ste-Catherine, Longueuil J4H 4A5, 677-3491 *L'organisation d'une . . .réunion de A à Z.* 70 p. 1981, $5.00 plus $1.00 pour frais de poste.

Les Services d'Éducation des Adultes offrent généralement des programmes de formation pour les membres de groupes qui voudraient approfondir la façon de mener le processus de l'action. En communiquant avec le S.E.A. de la région, on peut en avoir la liste.

À titre d'exemple:

*Des outils pour l'action

S'organiser pour mieux vivre

CECQ et Conseil du Statut de la femme.
(disponible dans toute la province)

CECQ — Québec

*documents ayant servi de références.